

LETTRE D'ENTENTE

entre

l'Université d'Ottawa (l'« **Employeur** »)

et

l'Association des professeur.e.s de l'Université d'Ottawa (« **APUO** »)

concernant

l'impact de la COVID-19 sur la préparation et la prestation des cours

ATTENDU QU'en réponse à l'évolution des circonstances concernant la propagation du coronavirus COVID-19 au Canada et à l'échelle internationale; et à la publication de déclarations, de décrets d'urgence, de directives, d'ordonnances et de recommandations par les responsables de la santé publique et du gouvernement visant à contenir la propagation de la COVID-19 et à assurer la protection du public; et dans l'intérêt de la santé et de la sécurité de la communauté universitaire tout en assurant, dans la mesure du possible, la continuité des activités universitaires, l'employeur a annulé l'enseignement en personne à partir du 16 mars 2020, tous les cours devant être dispensés à distance jusqu'à la fin du trimestre d'hiver 2020 et pour le trimestre printemps/été 2020 et le trimestre d'automne 2020, et exige que tous les employé.e.s travaillent à distance à moins que leur présence physique ne soit requise par l'employeur (appelées « **circonstances exceptionnelles** »);

ET ATTENDU que les circonstances exceptionnelles se poursuivront pendant un certain temps, jusqu'à ce que les responsables de la santé publique et du gouvernement avisent le public que les activités normales peuvent reprendre et jusqu'à ce que l'employeur décide de reprendre ses activités normales (appelée « **période exceptionnelle** »);

PAR CONSÉQUENT, pour assurer la préparation et la prestation des cours pendant la période exceptionnelle, les parties conviennent de ce qui suit :

1. Il est convenu que pour le trimestre d'automne 2020, la méthode d'enseignement sera en ligne ou par des moyens à distance, à moins que l'employeur détermine qu'un cours en particulier nécessite un enseignement en présentiel.
2. Les responsabilités de l'employeur en matière de santé et de sécurité, telles que décrites à l'article 5.1.4 de la convention collective, demeurent, et ne sont pas affectées par la présente lettre d'entente.
3. L'employeur s'engage à consulter l'APUO sur tout changement affectant les conditions de travail des membres, en réponse aux circonstances exceptionnelles, avant le retour partiel ou complet à l'enseignement en présentiel.
4. La liberté académique, telle que définie à l'article 9 de la convention collective, comprend, sans s'y limiter, la liberté pour le/la membre de choisir les méthodes et les logiciels d'enseignement appropriés.

5. Les membres qui élaborent et donnent des cours à distance peuvent demander une assistance en perfectionnement professionnel et en soutien technique, par exemple, mais sans s'y limiter :
 - a. Soutien central : Service d'appui à l'enseignement et à l'apprentissage (SAEA).
 - b. Soutien des facultés : personnel formé au SAEA, affecté aux facultés conformément au modèle distribué pour le développement des facultés (tel que mentionné dans le document de mise à jour académique du 5 mai 2020 créé par Aline Germain-Rutherford, vice-provost, Affaires académiques). Le/la doyen.ne examinera la demande du/de la membre et décidera d'un niveau d'assistance approprié et réalisable en consultation avec le/la membre.
6. Si, à quelque moment que ce soit au cours du trimestre d'automne 2020, l'employeur décide de modifier le mode de prestation de l'enseignement (c'est-à-dire l'enseignement à distance versus l'enseignement en présentiel), le/la membre peut néanmoins choisir de poursuivre le cours via l'enseignement à distance.
7. Nonobstant l'article 35.2.1.3 de la convention collective, les membres conserveront la propriété (droit d'auteur) de tous les documents qu'ils développent pour utilisation dans leurs cours d'enseignement à distance.
8. Si un.e membre n'y consent pas parce qu'il/elle n'est pas en mesure de remplir sa charge de travail d'enseignement, ou une partie de celle-ci, en raison des circonstances exceptionnelles, le/la membre doit en informer son/sa doyen.ne par écrit dans les vingt (20) jours ouvrables suivant la date d'entrée en vigueur de la présente lettre d'entente et peut demander au/à la doyen.ne d'appliquer l'un (1) des éléments suivants :
 - a. Les crédits des cours du trimestre d'automne 2020 assignés au/à la membre seront réaffectés à un trimestre régulier dans les trois (3) prochaines années universitaires; ou
 - b. Une réduction de la charge de travail du/de la membre sera approuvée, tel que prévu à l'article 30 de la convention collective, pour l'ensemble du trimestre d'automne 2020, soit 10 % par cours de trois (3) crédit qu'il/elle devait donner au cours du trimestre d'automne; ou
 - c. Le/la membre est autorisé.e à prendre un congé sans solde, tel que prévu à l'article 29.3 de la convention collective, pour l'ensemble de la période du trimestre d'automne 2020; ou
 - d. Toute autre mesure exceptionnelle jugée appropriée et réalisable tant par le/la doyen.ne que par le/la membre.
9. Remboursement des dépenses professionnelles (RDP) :
 - a. Nonobstant le remboursement maximal autorisé en vertu de l'article 40.9.5 de la convention collective, un montant forfaitaire unique de mille dollars canadiens (1 000 \$CA) sera déposé au plus tard le 31 juillet 2020 dans le compte de RDP des membres, en plus des fonds de RDP mentionnés à l'article 40.9 de la convention collective, afin de faciliter l'acquisition de l'équipement et des services nécessaires à la préparation et à la prestation des cours.

- b. Nonobstant l'article 40.9.2 de la convention collective, les membres seront autorisé.e.s à réclamer les types de dépenses suivantes à l'aide de leur compte de RDP : les logiciels utilisés pour l'élaboration et la prestation de cours à distance, l'élaboration et la prestation de programmes de formation, l'Internet à domicile, le cellulaire et les frais d'appel téléphonique interurbains cellulaires, et toutes les autres dépenses autorisées par l'Agence du revenu du Canada.
10. Un.e membre peut demander par écrit, en indiquant les motifs, que l'employeur remplisse le formulaire basé sur les règles et règlements de l'Agence du revenu du Canada (actuellement le formulaire T2200) que l'employé.e doit utiliser comme pièce justificative lors d'une demande de frais d'employé.e admissibles.
11. La présente lettre d'entente entre en vigueur à la date de signature des deux parties et prend fin le 29 avril 2021 ou la date suivant la fin de la période exceptionnelle, selon la première éventualité.
12. Les parties conservent tous leurs droits en vertu de la convention collective.
13. Si la période exceptionnelle doit se poursuivre jusqu'au trimestre d'hiver 2021, les parties conviennent de discuter du renouvellement possible et/ou de la modification possible de cette lettre d'entente au plus tard le 30 novembre 2020.
14. L'APUO accepte de retirer l'avis de grief A-20-5 à compter de la date d'entrée en vigueur de la signature de la présente lettre d'entente.
15. La présente lettre d'entente est sans préjudice ni précédent pour les deux parties.

Convenu le 30 juin 2020.



Dimitri Karmis
Président, APUO

Jules Carrière
Vice-provost, Affaires professorales, Université d'Ottawa